

El sistema de control de la OIT

**LAS NORMAS
INTERNACIONALES DEL
TRABAJO Y LOS
MECANISMOS DE
CONTROL DE LA OIT
EXPLICADOS**

En términos sencillos y comprensibles



Prólogo de Ann Vermorgen

Desde hace más de cien años, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) es la agencia de las Naciones Unidas que persigue la justicia social y económica en el mundo, lo que convierte esta organización en uno de los órganos más decisivos de la ONU.

La OIT es una organización de la ONU que, además de ser determinante, es única... Su funcionamiento es totalmente distinto a las demás organizaciones de la ONU. Se basa en un modelo tripartito: los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores están representados a partes iguales y son sus mandantes. Este modelo tripartito único permite el diálogo social. Sin ello, no existiría una posición negociadora en condición de igualdad y de equilibrio y, en consecuencia, ninguna solución sostenible sería posible.

La OIT adopta normas, incluidos convenios y recomendaciones que se aplican a todos los trabajadores y, en algunos casos, a sectores específicos o grupos de trabajadores.

La OIT adopta normas, incluidos convenios y recomendaciones que se aplican a todos los trabajadores y, en algunos casos, a sectores específicos o grupos de trabajadores. A lo largo de sus más de 100 años de historia, la OIT ha adoptado más de 400 convenios y recomendaciones sobre todo tipo

de cuestiones relacionadas con el mundo del trabajo: de la regulación de la libertad sindical y la negociación colectiva al trabajo nocturno, la seguridad y la salud en el trabajo, los salarios, las consultas tripartitas, los sistemas de protección social, la eliminación de la violencia y el acoso, entre otros.

A través de declaraciones específicas de la OIT, los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores se adhieren a importantes principios y valores del mundo del trabajo; por ejemplo, con la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, los mandantes de la OIT se comprometen a defender unos derechos humanos fundamentales. Estos valores son de vital importancia para los ámbitos económico y social de nuestras vidas.

La adopción de instrumentos internacionales como los convenios y las declaraciones constituye un paso importante. Sin embargo, es necesario avanzar mucho más allá... Una vez ratificados los convenios por los



países, también es importante garantizar su aplicación y supervisión adecuadas. Para ello, la OIT ha desarrollado unos mecanismos de control, que las organizaciones de trabajadores y/o empleadores pueden activar en caso de violación. Por lo tanto, al contribuir a mejorar los derechos de los trabajadores a escala mundial, los mecanismos de control desempeñan un papel crucial en el sistema general establecido por la OIT.

Fundada para proteger los derechos de los trabajadores, la OIT debe estar a la altura de este compromiso. Establece y defiende una serie de principios y derechos esenciales

Dada la importancia del sistema de control para la defensa de los derechos e intereses de los trabajadores, la ACV-CSC invierte continuamente en el trabajo de la OIT.

para los trabajadores, que también deben ponerse en práctica. Sus mecanismos deben desarrollarse plenamente y utilizarse asimismo al servicio de un bien mayor. Esta herramienta pedagógica tiene por objeto explicar el funcionamiento de la OIT, en particular la utilización del mecanismo de control, y acercarla a los dirigentes y los

miembros de los sindicatos, así como a los trabajadores. De este modo, esperamos que facilite y garantice un mayor y mejor uso de los distintos mecanismos de presentación de denuncias establecidos por la OIT y contribuya a la lucha internacional contra las violaciones de los derechos laborales.

Dada la importancia del sistema de control para la defensa de los derechos e intereses de los trabajadores, la ACV-CSC invierte continuamente en el trabajo de la OIT. Durante años, los presidentes de la ACV-CSC han sido los portavoces del Grupo de los Trabajadores en la Comisión de Aplicación de Normas. En esta Comisión se llama al orden a los gobiernos cuando vulneran los derechos de los trabajadores en sus países.

Queremos dar las gracias a todos los colegas del Departamento Jurídico de la CSI y de la ACV-CSC por la elaboración de este folleto, a la Cooperación belga al desarrollo por hacer posible este proyecto, así como a todos los dirigentes y militantes sindicales que se dedican, con demasiada frecuencia arriesgando sus vidas, a la defensa de los derechos de los trabajadores. Esperemos que esta herramienta facilite y haga más accesible y eficaz el uso de estos mecanismos de control para todos nosotros.

Ann Vermorgen

Presidenta de la ACV-CSC Bélgica



Cuál es la finalidad del folleto?

La OIT es una organización importante que ha alcanzado muchos logros en el campo de los derechos laborales. Sin embargo, se trata también de una organización compleja y no todo el mundo conoce suficientemente su funcionamiento.

Por ello, algunos trabajadores suelen plantear preguntas como: «¿Qué puede hacer la OIT para mí y mis compañeros?». El desconocimiento de los sistemas de control crea una distancia entre los sindicatos locales o nacionales y la OIT. A menudo, la gente no sabe que la OIT puede actuar y presionar a los gobiernos para que mejoren las condiciones de trabajo.

El actual sistema de control de la OIT se conoce demasiado poco y es de difícil acceso. Además, se caracteriza por un lenguaje técnico difícil de entender, lo que, para muchos trabajadores con menos conocimiento de la OIT, dificulta el manejo de sus procedimientos. Como consecuencia, son demasiado pocas las violaciones que se denuncian o que dan lugar al inicio de un procedimiento de la OIT.

> ¿A quién va dirigido?

El folleto es accesible para cualquier persona que desee obtener más informaciones sobre el funcionamiento de la OIT. Sin embargo, en su parte interactiva, se dirige principalmente a los sindicalistas locales. El objetivo es explicarles si su denuncia puede ser tramitada por la OIT y, en caso afirmativo, cómo enfocar mejor el proceso.

Se recomienda a los trabajadores individuales que, ante todo, compartan la información sobre una violación con su sindicato local.

> ¿Cuáles son los límites del folleto?

La publicación se limita a facilitar información y consejos. El usuario deberá efectuar personalmente todas las gestiones. Además, no garantiza soluciones ni resultados. Se limita a sugerir la mejor estrategia posible. El funcionamiento de la OIT es complejo y extenso.

Para evitar falsas expectativas, es necesario mencionar que no todas las violaciones pueden ser enviadas inmediatamente a la OIT o examinadas por esta organización. Aunque, cuando se quiere plantear una violación, no existe el requisito de agotar los recursos nacionales como condición previa, les animamos, siempre que sea posible, a considerar los recursos en el ámbito nacional como primera etapa. También hay que tener en cuenta la duración del proceso, ya que los procedimientos en la OIT a veces pueden durar varios años antes de llegar a una conclusión.





LA OIT 7

> ¿Cuáles son los principales órganos de la OIT? 7

LAS NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO 8

> ¿Qué son las normas internacionales del trabajo (NIT)? 8

> ¿Cómo se adoptan los convenios, las recomendaciones y los protocolos? 9

> Temas cubiertos por las normas internacionales del trabajo 10

> Obligación de los gobiernos de someter los convenios y protocolos de la OIT a la autoridad competente para su posible ratificación 10

EL SISTEMA DE CONTROL DE LA OIT 11

> El sistema de control periódico 11

Los órganos de control periódico de la OIT y su función 11

- La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) 11

• Composición 11

• Mandato 11

- La Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia (CAN) 12

• Composición 12

• Mandato 12

¿Cómo funciona el ciclo de control periódico de la OIT? 12

- La obligación de los gobiernos de informar sobre la aplicación de los convenios de la OIT ratificados 13

- El proceso de control periódico 14

• La Comisión de Expertos 14

• La Comisión de Aplicación de Normas (CAN) 15

- ¿Qué resultados pueden obtenerse a través de los mecanismos de control periódico? 16

• Publicidad 16

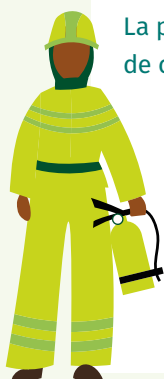
• Las misiones de la OIT y la asistencia técnica de la Oficina 16

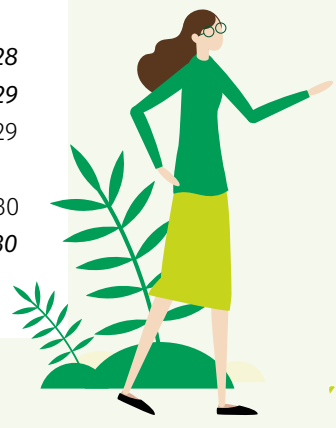
La participación de las organizaciones de trabajadores en el sistema de control periódico 17

- Las organizaciones representativas de los trabajadores reciben las memorias del gobierno 17

- Las organizaciones representativas de los trabajadores envían las observaciones a la Comisión de Expertos 17

• ¿Cómo se envían las observaciones a la Comisión de Expertos? 17





• ¿Cómo se tramitan las observaciones enviadas por las organizaciones de trabajadores?	18
- Las organizaciones representativas de los trabajadores examinan el informe anual de la CEACR	19
> Los procedimientos especiales de la OIT	20
Las reclamaciones con arreglo al artículo 24 de la Constitución de la OIT	20
- Organización querellante	20
- Alegatos	20
- Admisibilidad de la reclamación y transmisión a un comité	21
- Examen de la reclamación por un comité ad hoc	22
• Composición del comité ad hoc	22
• Procedimientos en el comité ad hoc	22
- Informe del comité ad hoc al Consejo de Administración	23
- Seguimiento dado a las recomendaciones del comité ad hoc	23
Quejas ante el Comité de Libertad Sindical	24
- El Comité de Libertad Sindical (CLS)	24
• Composición del CLS	24
• Mandato del CLS	24
- Admisibilidad de la queja	24
• Organización querellante	24
- Formalidades por seguir	25
• El CLS examina las quejas independientemente de que el país interesado haya ratificado o no los convenios relacionados	25
• No es necesario agotar los recursos nacionales	26
- Contenido de la queja	26
- Examen de la queja	26
• Confidencialidad de los procedimientos	26
• Procedimientos escritos	26
• Conciliación voluntaria opcional	26
• Alegatos sobre acontecimientos que que remontan a un pasado lejano	27
• Casos inactivos	27
• Retiro de quejas	27
- Medidas provisionales recomendadas por el CLS durante el examen de la queja	28
- Informe del CLS	29
• Tipos de informes del CLS	29
• Aprobación del informe del CFA por el Consejo de Administración	30
- Seguimiento dado a las recomendaciones del CLS	30

La OIT

La Organización Internacional del Trabajo se fundó en 1919 y se convirtió en un organismo especializado de las Naciones Unidas en 1946. Actualmente, cuenta con 187 Estados Miembros. La OIT es la única agencia de la ONU que cuenta con una estructura «tripartita», que reúne a sus mandantes, es decir, a los representantes de los gobiernos y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, en pie de igualdad para abordar cuestiones relacionadas con los derechos y las políticas laborales y sociales.

> ¿Cuáles son los principales órganos de la OIT?

Las políticas generales de la OIT son establecidas por la **Conferencia Internacional del Trabajo (CIT)**, que se reúne una vez al año y congrega a sus mandantes.

La Conferencia Internacional del Trabajo reúne a las delegaciones de todos los Estados miembros de la OIT. Cada delegación se compone de dos (2) delegados gubernamentales, un (1) delegado empleador y un (1) delegado trabajador. Los delegados de los gobiernos, los empleadores y los trabajadores disponen cada uno de un voto en la sesión plenaria.

La Conferencia también adopta nuevas normas internacionales del trabajo, así como el plan de trabajo y el presupuesto de la OIT. A menudo calificada de parlamento internacional del trabajo, la Conferencia es también un foro de debate sobre cuestiones sociales y laborales clave.

Entre las sesiones de la Conferencia, la OIT se rige por el **Consejo de Administración**, compuesto por 28 miembros gubernamentales, así como 14 miembros empleadores y 14 miembros trabajadores. Toma decisiones sobre la política de la OIT, decide el orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo y adopta el proyecto de Programa y Presupuesto de la Organización para su adopción por la Conferencia. También elige al Director General.

La Secretaría de la OIT, la **Oficina Internacional del Trabajo**, está dirigida por el Director General y tiene su sede en Ginebra, Suiza. También cuenta con oficinas exteriores en más de 40 países.

La Conferencia también adopta nuevas normas internacionales del trabajo, así como el plan de trabajo y el presupuesto de la OIT.

C

7



Las normas internacionales del trabajo

> ¿Qué son las normas internacionales del trabajo (NIT)?

Las normas internacionales del trabajo (NIT) son instrumentos jurídicos elaborados y adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT, que reúne a gobiernos, empleadores y trabajadores.

Las normas internacionales del trabajo establecen principios y derechos básicos en el trabajo. En conjunto, el corpus de normas internacionales del trabajo constituye un marco jurídico internacional sobre normas sociales que garantiza una igualdad de condiciones en la economía mundial hacia una mayor justicia social.

Las normas internacionales del trabajo establecen principios y derechos básicos en el trabajo.

Las normas internacionales del trabajo se dividen en convenios (o protocolos), que son tratados internacionales jurídicamente vinculantes que pueden ser ratificados por los Estados Miembros, o en recomendaciones, que actúan como directrices no vinculantes. En muchos casos, un convenio establece los principios básicos que deben aplicar los países que lo ratifican, mientras que la recomendación correspondiente complementa al convenio, proporcionando directrices más detalladas sobre su aplicación. Las recomendaciones también pueden ser autónomas, es decir, que no se encuentran relacionadas con ningún convenio (por ej. la recomendación núm. 204).

C

8

LOS CONVENIOS SUELEN DIVIDIRSE EN TRES CATEGORÍAS:

1 / Diez (10) convenios fundamentales

El Consejo de Administración de la OIT ha establecido que diez convenios son «fundamentales»: la libertad de asociación y la libertad sindical, y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil; la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación; y un entorno de trabajo seguro y saludable. Estos principios también están incluidos en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998), que fue revisada en 2022.

Los diez convenios fundamentales son los siguientes:

1. Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)
2. Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)
3. Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) (y su Protocolo de 2014)
4. Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105)
5. Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138)
6. Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182)
7. Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)
8. Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)
9. Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155)
10. Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187)

2 / Cuatro (4) convenios de gobernanza (o prioritarios)

El Consejo de Administración de la OIT también ha designado otros cuatro convenios como instrumentos de gobernanza (o prioritarios), por lo cual impulsa a los Estados Miembros a su ratificación, habida cuenta de su importancia para el funcionamiento del sistema de normas internacionales del trabajo. La Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa (2008) señala, en su mecanismo de seguimiento, la importancia de estos convenios desde el punto de vista de la gobernanza.

Los cuatro convenios de gobernanza son los siguientes:

1. Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81) (así como su Protocolo de 1995)
2. Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129)
3. Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144)
4. Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122)

3 / Convenios técnicos:

Los convenios técnicos son todos los demás convenios (actualmente, 177 convenios)

Normlex

C

9

> ¿Cómo se adoptan los convenios, las recomendaciones y los protocolos?

Las normas internacionales del trabajo se elaboran en un proceso legislativo único, en el que intervienen representantes de los gobiernos, de los trabajadores y de los empleadores de todo el mundo.

LA ELABORACIÓN Y ADOPCIÓN DE LAS NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO SIGUEN UN PROCEDIMIENTO DE «DOBLE DISCUSIÓN»:

- El Consejo de Administración acuerda inscribir un punto en el orden del día de una futura Conferencia Internacional del Trabajo.
- La Oficina prepara un informe en el que se analiza la legislación y la práctica de los Estados Miembros respecto del asunto de que se trate. El informe se envía a los Estados Miembros y a las organizaciones de trabajadores y empleadores para que formulen comentarios.
- Luego, el informe se somete a la Conferencia Internacional del Trabajo para una primera discusión (año 1).
- Después de esta primera discusión, la Oficina prepara un segundo informe que contiene un proyecto de instrumento sobre el que también pueden formularse comentarios. Dicho proyecto se somete a discusión en la siguiente sesión (año 2) de la Conferencia. Si se considera necesario, se enmienda. Luego se propone para su adopción. Para la adopción de una norma se requiere una mayoría de dos tercios de los votos.

> Temas cubiertos por las normas internacionales del trabajo

Las normas internacionales del trabajo responden a las necesidades y retos cada vez mayores a los que se enfrentan los trabajadores y los empleadores en la economía mundial. Establecen normas mínimas para todos los países sobre una amplia gama de temas, como el tiempo de trabajo y la remuneración, la protección social, la igualdad de género o la política de empleo. Las normas internacionales del trabajo tienen en cuenta los diversos contextos culturales e históricos, sistemas jurídicos y niveles de desarrollo económico de los países. Puede consultarse la lista completa de las normas de la OIT, por tema y estatus, aquí: [«Lista de los instrumentos por tema y estatus»](#).

> Obligación de los gobiernos de someter los convenios y protocolos de la OIT a la autoridad competente para su posible ratificación

La ratificación es un procedimiento formal por el que un Estado acepta el convenio o protocolo como instrumento jurídicamente vinculante y se compromete a aplicarlo en la legislación nacional.

Hay que tener en cuenta que las recomendaciones también deben someterse a la autoridad nacional para la promulgación de la legislación pertinente u otra acción.

En virtud del artículo 19 de la Constitución de la OIT, los Estados Miembros de la OIT deben someter cualquier convenio o protocolo adoptado por la Conferencia Internacional del Trabajo a su autoridad nacional competente (normalmente, los parlamentos) para la promulgación de la legislación pertinente u otra acción, incluida la ratificación. Hay que tener en cuenta que las recomendaciones también deben someterse a la autoridad nacional para la promulgación de la

legislación pertinente u otra acción. Sin embargo, al no ser instrumentos jurídicos vinculantes, las recomendaciones no quedan abiertas a la ratificación.

[Constitución](#) (véase también el [Memorándum relativo a la obligación de someter Convenios y Recomendaciones a las autoridades competentes](#)).

Un convenio o protocolo adoptado entra normalmente en vigor 12 meses después de haber sido ratificado por dos Estados Miembros. Tras la ratificación de un convenio o protocolo por parte de un país, este queda sujeto al sistema de control periódico de la OIT, que garantiza la aplicación del convenio. [Mecanismo de control periódico](#).

[Lista de ratificaciones de los convenios de la OIT por país.](#)



El sistema de control de la OIT



> El sistema de control periódico

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha establecido y desarrollado un sistema único de control que promueve la aplicación efectiva de las NIT en el plano nacional.

EL SISTEMA DE CONTROL PERIÓDICO SE BASA EN DOS ÓRGANOS DE LA OIT:

1. La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones ([«CEACR» o «Comisión de Expertos»](#))
2. La Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia Internacional del Trabajo ([CAN](#))

Los órganos de control periódico de la OIT y su función

LA COMISIÓN DE EXPERTOS EN APLICACIÓN DE CONVENIOS Y RECOMENDACIONES (CEACR)

Composición

La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR, o «Comisión de Expertos») es un órgano independiente creado por la Conferencia Internacional del Trabajo en 1926, cuyos miembros son nombrados por el Consejo de Administración. Desde 1979, está compuesta por 20 miembros de diferentes regiones geográficas, sistemas jurídicos y culturas. Por regla general, los expertos tienden a ser seleccionados entre altos magistrados y académicos. A lo largo de los años, la CEACR ha avanzado hacia la paridad entre hombres y mujeres. [Lista completa de miembros de la CEACR.](#)

Mandato

El cometido de la Comisión de Expertos es la realización de una evaluación técnica imparcial de la aplicación, en la legislación y en la práctica, de las normas internacionales del trabajo por parte de los Estados Miembros de la OIT.

La Comisión de Expertos se reúne cada año en noviembre y diciembre para proceder al examen de las memorias de los gobiernos y de las observaciones enviadas por las organizaciones de trabajadores y empleadores. Luego, dicha comisión envía comentarios a los gobiernos bajo la forma de observaciones y solicitudes directas. Las observaciones se publican en el informe anual de la Comisión de Expertos ([Lista de todos los informes anuales](#)).



C

11

LA COMISIÓN DE APLICACIÓN DE NORMAS DE LA CONFERENCIA (CAN)

Composición

La Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia (CAN) es una comisión permanente tripartita de la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) que se reúne cada año en junio. Está compuesta por cientos de delegados de los grupos de los gobiernos, de los empleadores y de los trabajadores.

La Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia (CAN) es una comisión permanente tripartita de la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT)...

Cada año, la CAN elige a su Mesa: un Presidente gubernamental, dos Vicepresidentes –uno del Grupo de Trabajadores y otro del Grupo de Empleadores–, y un Ponente gubernamental. Por lo tanto, los trabajadores están plenamente representados en pie de igualdad con los empleadores y los gobiernos.

Mandato

La CAN examina el informe anual de la Comisión de Expertos en un marco tripartito y selecciona de él una serie de observaciones para su discusión.

Después de un examen técnico e independiente por la Comisión de Expertos, la CAN ofrece a los representantes de los gobiernos, empleadores y trabajadores la oportunidad de examinar conjuntamente la manera en la cual los Estados Miembros cumplen con sus obligaciones derivadas de las normas internacionales del trabajo.

C

12



LA CAN TIENE QUE EXAMINAR:

- el cumplimiento por los Estados Miembros de sus obligaciones de comunicar informaciones y memorias en virtud de los artículos
 - 25 casos individuales relativos a las medidas (o a la ausencia de medidas) adoptadas por los Estados Miembros para dar efecto a los convenios
 - la legislación y la práctica de los Estados Miembros en relación con determinados convenios y recomendaciones, seleccionados por el Consejo de Administración.
- [\(Estudios generales\)](#)

¿Cómo funciona el ciclo de control periódico de la OIT?

Cuando un país ratifica un convenio de la OIT, se ve obligado a presentar memorias regulares sobre las medidas que adopta para aplicarlo. Esta obligación se deriva del artículo 22 de la Constitución de la OIT. [Deberes constitucionales pertinentes.](#)

La aplicación de los convenios ratificados está sujeta al control periódico de dos órganos de control de la OIT: la Comisión de Expertos (CEACR) y la Comisión de Aplicación de Normas (CAN).

LA OBLIGACIÓN DE LOS GOBIERNOS DE INFORMAR SOBRE LA APLICACIÓN DE LOS CONVENIOS DE LA OIT RATIFICADOS (ARTÍCULO 22 DE LA CONSTITUCIÓN DE LA OIT)

En virtud del [artículo 22 de la Constitución de la OIT](#), los Estados Miembros tienen la obligación de presentar memorias periódicas sobre las medidas que hayan adoptado para poner en ejecución los Convenios ratificados.

Cada tres o seis años, según el tipo de convenio de que se trate, los gobiernos deben enviar sus memorias. Se solicitan cada tres años para los convenios fundamentales y de gobernanza, y cada seis años para todos los demás convenios (denominados «convenios técnicos»).

La base de datos NORMLEX permite determinar el calendario de memorias periódicas de cada Estado Miembro durante un periodo de seis años.

No obstante, si la CEACR lo considera necesario, las memorias sobre la aplicación de los convenios ratificados pueden solicitarse al gobierno a intervalos más breves, es decir, fuera del ciclo habitual de presentación de memorias.

Las memorias sobre los convenios ratificados deben ser preparadas por los gobiernos y llegar a la Oficina de la OIT entre el 1º de junio y el 1º de septiembre a más tardar. También debe enviarse una copia de las memorias a las organizaciones representativas de los trabajadores (y de los empleadores) para que puedan aportar sus propios comentarios ([Artículo 23 de la Constitución de la OIT](#)).

Todas las memorias son examinadas por la CEACR en su sesión anual de noviembre-diciembre.

La base de datos NORMLEX permite determinar el calendario de memorias periódicas de cada Estado Miembro durante un periodo de seis años. La lista de memorias que deben presentarse por país y por convenio está disponible [aquí](#) y [aquí](#).

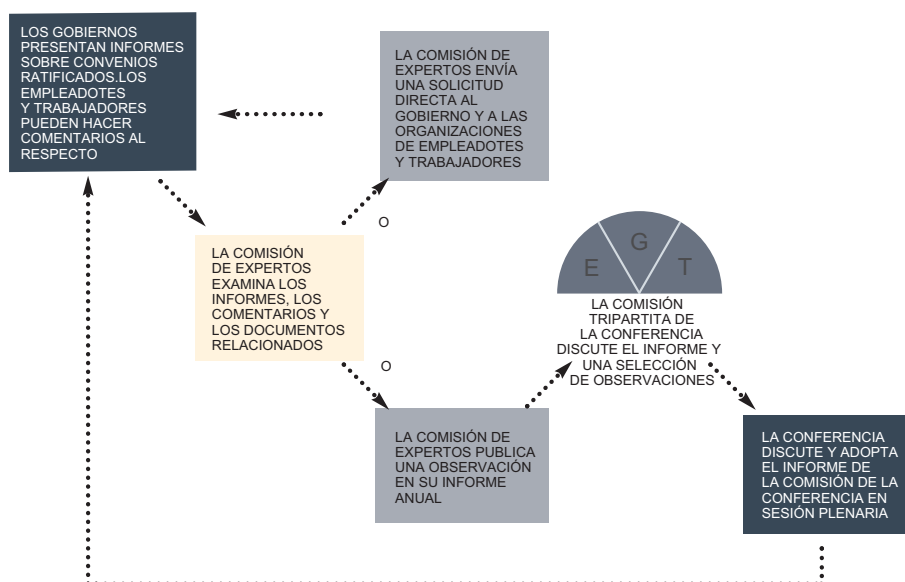
En caso de incumplimiento de envío de las memorias, la Comisión de Expertos realiza «llamamientos urgentes» a los gobiernos, según los siguientes criterios:

- incumplimiento de la obligación de enviar memorias por tercer año consecutivo;
- incumplimiento de la obligación de responder a observaciones de carácter grave y urgente de las organizaciones de empleadores y de trabajadores durante más de dos años, y
- incumplimiento de la obligación de responder a las solicitudes reiteradas de información relativa a proyectos de ley cuando se hayan producido cambios.

Como resultado, la reiteración de comentarios anteriores se limitará a un máximo de tres años, después de lo cual la Comisión de Expertos examinará el fondo de la aplicación del convenio basándose en la información disponible públicamente, incluso si el gobierno no ha presentado memorias, a efectos de garantizar una revisión de la aplicación de los convenios ratificados como mínimo una vez dentro del ciclo regular de presentación de memorias.



EL PROCESO DE CONTROL PERIÓDICO



La Comisión de Expertos

En noviembre y diciembre de cada año, la Comisión de Expertos procede al examen de las memorias que los gobiernos deben presentar ese año, así como de las observaciones enviadas por las organizaciones de trabajadores y de empleadores. Los comentarios de la CEACR sobre el cumplimiento por parte de los Estados Miembros de sus obligaciones normativas adoptan la forma de observaciones o de solicitudes directas:

- Las **solicitudes directas** se relacionan con cuestiones que son, sobre todo, de orden técnico o con solicitudes de aclaración de determinados puntos, cuando la información disponible no permite una plena valoración de la medida en que se da cumplimiento a las obligaciones. Estas solicitudes también se utilizan para formular observaciones sobre las primeras memorias remitidas por los gobiernos sobre la aplicación de los convenios. Las solicitudes directas no se publican en el informe anual. En cambio, se comunican directamente al gobierno interesado y están disponibles en línea, en la [base de datos NORMLEX](#).
- Las **observaciones** se utilizan, por lo general, en los casos más graves o persistentes de incumplimiento de las obligaciones. Señalan discrepancias importantes entre las obligaciones que se derivan de un convenio y la legislación y/o las prácticas en la materia de un Estado Miembro. En ellas se puede abordar la falta de medidas para dar cumplimiento a un convenio o para dar curso mediante acciones apropiadas a las solicitudes de la Comisión de Expertos. También sirven para, si procede, subrayar los progresos. Las observaciones se publican en el informe anual de la Comisión de Expertos, que se publica cada año en febrero, y se encuentran disponibles en línea en la base de datos NORMLEX. [Informes de la CEACR](#) y [Normlex](#)

• Notas a pie de página simples y dobles:

La Comisión de Expertos puede indicar, mediante notas a pie de página, los casos en los que, por la naturaleza de los problemas planteados para aplicar los convenios correspondientes, considera apropiado solicitar al gobierno que presente una memoria antes de la fecha prevista normalmente («nota a pie de página simple») y, en ciertos casos, que transmita todos los pormenores a la Conferencia Internacional del Trabajo en su siguiente reunión («nota a pie de página doble»). Estos últimos casos se incluyen en la lista final de los 25 casos individuales para discusión por parte de la CAN.



La Comisión de Aplicación de Normas (CAN)

Después del examen técnico e independiente por parte de la Comisión de Expertos, la CAN brinda la oportunidad de examinar de forma tripartita el modo en que los Estados Miembros cumplen con sus obligaciones establecidas en las normas internacionales del trabajo.

La CAN es una comisión permanente tripartita de la Conferencia Internacional del Trabajo que se organiza cada año en junio. Sus miembros eligen a su Mesa: un Presidente gubernamental, dos Vicepresidentes — uno del Grupo de Trabajadores y otro del Grupo de Empleadores — y un Ponente gubernamental.

EL MANDATO DE LA CAN CONSISTE EN EXAMINAR EL INFORME ANUAL DE LA COMISIÓN DE EXPERTOS Y EN :

- llevar a cabo una discusión del Estudio general preparado por la Comisión de Expertos;
- examinar los casos de incumplimiento grave de la obligación de enviar memorias; y
- examinar los 25 casos individuales relativos a la aplicación de los convenios ratificados.

Durante su sesión en la Conferencia, la tarea más importante de la CAN consiste en el examen de los 25 casos individuales relativos a la aplicación de los convenios ratificados y la adopción de las conclusiones sobre cada caso.

Los casos individuales se seleccionan en base a las observaciones publicadas en el [informe anual de la Comisión de Expertos](#). Una lista preliminar de unos 40 casos individuales que posiblemente serán examinados (también denominada «lista larga») se publica 30 días antes de la apertura de la Conferencia, de modo que los gobiernos puedan prepararse mejor para una posible intervención ante la CAN. La lista final de casos individuales se presenta a la CAN, previa reunión de los Vicepresidentes (Trabajadores y Empleadores) para debatirla y finalizarla.

La lista de 25 casos se adopta al inicio de las labores de la CAN, idealmente no más tarde de su segunda sesión. Los casos incluidos en la lista definitiva son registrados automáticamente y programados por la Oficina. En el momento fijado, el representante del gobierno toma la palabra en la CAN, proporciona información oralmente o se remite a la información escrita proporcionada. Luego, se pone a disposición para responder a las declaraciones de otros gobiernos, así como de los miembros Trabajadores y Empleadores de la CAN.

La lista de 25 casos se adopta al inicio de las labores de la CAN, idealmente no más tarde de su segunda sesión.

Los Vicepresidentes de los Trabajadores y de los Empleadores expresan las preocupaciones de sus respectivos grupos en relación con el caso. Los miembros Trabajadores y Empleadores también pueden hacer declaraciones sobre el caso.

La CAN emite conclusiones sobre cada caso individual. Reflejan recomendaciones negociadas entre los Vicepresidentes de los Trabajadores y los Empleadores, que son luego presentadas por el Presidente a la CAN para su adopción. Las conclusiones especifican las acciones que se esperan del Gobierno. Pueden incluir una invitación al Gobierno para que acepte una misión organizada por la OIT en el país para evaluar mejor la situación y promover la adopción de medidas basadas en el diálogo social tripartito, así como la asistencia técnica que proporcionará la Oficina. Además, la CAN puede solicitar al Gobierno que presente informaciones adicionales o aborde cuestiones específicas en sus próximas memorias a la Comisión de Expertos.



Una vez que la CAN ha aprobado las conclusiones, la Conferencia Internacional del Trabajo discute el informe de la CAN en sesión plenaria, destacando los avances más importantes. Luego, procede a su adopción. El informe de la CAN y las actas de las discusiones en plenaria se publican en las Actas de la Conferencia Internacional del Trabajo.

En su siguiente sesión, la Comisión de Expertos examina el seguimiento, por el Gobierno en cuestión, de las conclusiones de la CAN sobre el caso individual.

¿QUÉ RESULTADOS PUEDEN OBTENERSE A TRAVÉS DE LOS MECANISMOS DE CONTROL PERIÓDICO?

Publicidad

La Comisión de Aplicación de Normas celebra sus sesiones en público durante la Conferencia Internacional del Trabajo. A estos efectos, se pide al gobierno en cuestión que explique públicamente cuál es la situación con respecto a la aplicación del convenio. Todos los miembros de la Comisión, incluidos los delegados de los trabajadores y los empleadores, tienen la oportunidad de comentar públicamente el caso, plantear preguntas y sugerir soluciones.

Todos los miembros de la Comisión, incluidos los delegados de los trabajadores y los empleadores, tienen la oportunidad de comentar públicamente el caso, plantear preguntas y sugerir soluciones.

En la práctica, airear los alegatos en la CAN puede tener un impacto significativo. A menudo, la discusión de un caso individual aumenta la concienciación pública sobre la situación y ejerce presión sobre el gobierno en cuestión.

Las discusiones y las conclusiones sobre los casos individuales examinados por la CAN se publican en su informe. Las situaciones de especial preocupación se destacan en párrafos especiales de su Informe General.

Dado que tanto los informes de la Comisión de Expertos como los de la Comisión de Aplicación de Normas están disponibles en Internet para millones de usuarios, los gobiernos y los interlocutores sociales tienen un mayor incentivo para resolver los problemas en la aplicación de las normas y así evitar los comentarios críticos de estos órganos.

Las misiones de la OIT y la asistencia técnica de la Oficina

Al final del examen público, la CAN elabora unas conclusiones en las que recomienda al Gobierno interesado que tome medidas concretas para subsanar un problema. Estos pasos pueden incluir, a menudo, una invitación al gobierno para que recurra a la asistencia técnica de la Oficina o para que acepte una misión de la OIT en el país.

Cuando las conclusiones del Comité lo recomiendan, la Oficina Internacional del Trabajo proporciona asistencia técnica al gobierno en cuestión para resolver los problemas señalados por la Comisión, por ejemplo, para redactar y revisar la legislación nacional a efectos de garantizar su conformidad con las normas internacionales del trabajo, o para facilitar el diálogo social tripartito.

A través de un diálogo continuo con los gobiernos y con la participación activa de los interlocutores sociales, los órganos de control regular de la OIT desempeñan un papel importante en la prevención y resolución de problemas en la aplicación de las normas.

Entre 1964 y 2019, la Comisión de Expertos ha tomado nota de más de 3.000 casos de progreso, es decir, casos en los que los gobiernos han introducido cambios en la legislación y en la práctica que han mejorado la aplicación de un Convenio ratificado.



La participación de las organizaciones de trabajadores en el sistema de control periódico



La participación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores en los mecanismos de control está consagrada en el [artículo 23, párrafo 2, de la Constitución de la OIT](#), que establece que las memorias y las informaciones presentadas por los gobiernos de conformidad con los artículos 19 y 22 deben comunicarse a las organizaciones representativas.

LAS ORGANIZACIONES REPRESENTATIVAS DE LOS TRABAJADORES RECIBEN LAS MEMORIAS DEL GOBIERNO

En virtud del [artículo 23, párrafo 2, de la Constitución de la OIT](#), los Estados Miembros tienen la obligación de comunicar a las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores copia de las memorias que haya enviado la Oficina. Esta obligación tiene por objeto permitir que las organizaciones de empleadores y de trabajadores participen plenamente en el control de la aplicación de las normas internacionales del trabajo.

Cuando la Oficina de la OIT recibe las memorias de los gobiernos, comprueba que vayan acompañadas de la lista de organizaciones de trabajadores a las que se han enviado copias de la memoria. Si no es así, la Oficina pide al gobierno que facilite esta información.

LAS ORGANIZACIONES REPRESENTATIVAS DE LOS TRABAJADORES ENVÍAN LAS OBSERVACIONES A LA COMISIÓN DE EXPERTOS

Las organizaciones de trabajadores pueden formular observaciones sobre el modo en que se aplican los convenios ratificados.

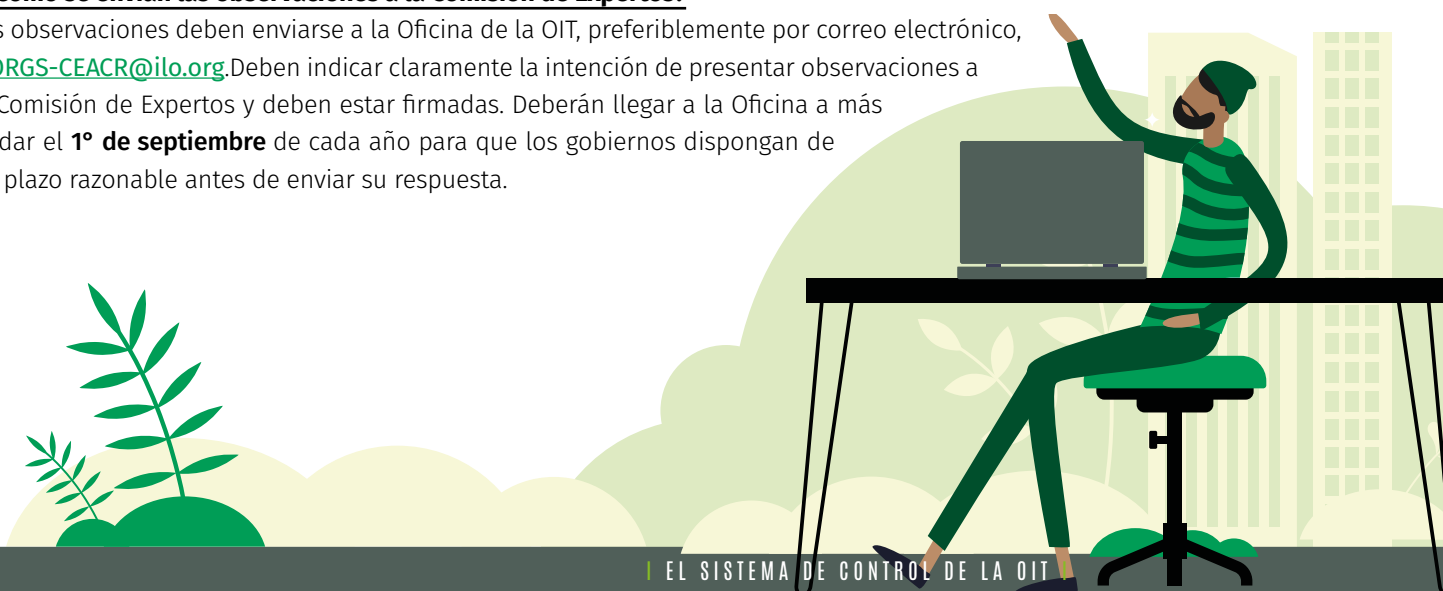
Los gobiernos transmiten las observaciones de las organizaciones de empleadores y de trabajadores junto con sus memorias, a veces añadiendo sus propios comentarios. Sin embargo, en la mayoría de los casos, las observaciones de las organizaciones de trabajadores (y empleadores) se envían directamente a la Oficina de la OIT, que las transmite a su vez a los gobiernos interesados para que puedan aportar sus comentarios y que así se garantice el cumplimiento del proceso debido.

¿Cómo se envían las observaciones a la Comisión de Expertos?

Las observaciones deben enviarse a la Oficina de la OIT, preferiblemente por correo electrónico, a ORGS-CEACR@ilo.org. Deben indicar claramente la intención de presentar observaciones a la Comisión de Expertos y deben estar firmadas. Deberán llegar a la Oficina a más tardar el **1º de septiembre** de cada año para que los gobiernos dispongan de un plazo razonable antes de enviar su respuesta.

C

17



¿Cómo se tramitan las observaciones enviadas por las organizaciones de trabajadores?

En los casos en que la Comisión de Expertos considera que las observaciones no entran en el ámbito de aplicación del convenio en cuestión o no contienen informaciones que representen un valor añadido para el examen de la aplicación de dicho convenio, no las menciona en sus comentarios. Por lo demás, las observaciones recibidas de esas organizaciones pueden tenerse en cuenta en un comentario.

• *En el año en que se debe presentar una memoria*

La CEACR debería recibir las observaciones de las organizaciones de trabajadores antes del 1º septiembre. Las observaciones que se reciben después de esta fecha no se examinarán en cuanto al fondo en ausencia de una respuesta del gobierno, salvo en casos excepcionales, es decir, aquellos en los que los alegatos están suficientemente fundamentados y en los que urge resolver la situación, ya sea porque se trata de cuestiones de vida o muerte o relacionadas con los derechos humanos fundamentales, o porque cualquier retraso puede causar un daño irreparable. Además, las observaciones relativas a propuestas legislativas o proyectos de ley también pueden ser examinadas por la Comisión de Expertos en ausencia de una respuesta del gobierno en los casos en que esto pueda resultar útil para el país en la fase de redacción.

• *En un año en el que no se debe presentar memorias*

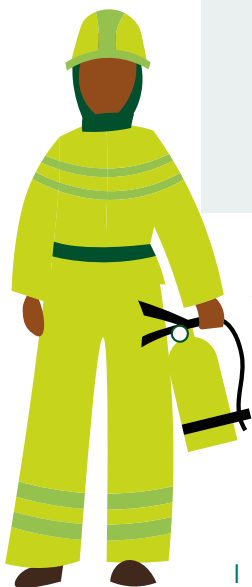
Cuando las observaciones se limitan a repetir comentarios formulados en años anteriores, o hacen referencia a cuestiones ya planteadas por la Comisión de Expertos, dichos comentarios se examinarán el año en el que el gobierno deba presentar su memoria, de conformidad con el ciclo periódico de presentación de memorias. En este caso, no se solicitará una memoria del gobierno fuera de este ciclo.

Cuando las observaciones cumplan con los criterios de los casos excepcionales –es decir, que las alegaciones estén suficientemente fundamentadas y en los que urge hacer frente a la situación, ya sea porque se trata de cuestiones de vida o muerte o relacionadas con los derechos humanos fundamentales o porque cualquier retraso pueda causar daños irreparables–, la Comisión de Expertos las examinará en el año en que se reciban, incluso en ausencia de respuesta del gobierno concernido.

LOS CRITERIOS SON LOS SIGUIENTES:

- la gravedad del problema y sus efectos negativos en la aplicación del convenio;
- la pertinencia y el alcance de la respuesta del gobierno en sus memorias o la ausencia de respuesta a las cuestiones planteadas por la CEACR,
- incluidos los casos de negativa clara y reiterada de un Estado a cumplir sus obligaciones.

Además, cuando las observaciones sobre un convenio técnico cumplan con los criterios que se exponen a continuación, la Comisión de Expertos examinará la solicitud en un año en el que no se debe presentar una memoria.



Por consiguiente, la Comisión de Expertos pedirá a la Oficina que envíe una notificación a los gobiernos indicando que las observaciones recibidas sobre convenios técnicos se examinarán en su siguiente reunión, con independencia de que el gobierno haya proporcionado una respuesta. De esta manera se asegurará de que se informa a los gobiernos con suficiente antelación y, además, que el examen de las cuestiones importantes no se retrase más aún.

LAS ORGANIZACIONES REPRESENTATIVAS DE LOS TRABAJADORES EXAMINAN EL INFORME ANUAL DE LA CEACR

En marzo de cada año, las organizaciones representativas de trabajadores (y empleadores) reciben comentarios dirigidos a sus gobiernos, a los cuales los gobiernos deberán responder con las memorias sobre la aplicación de los convenios ratificados en el año en curso.

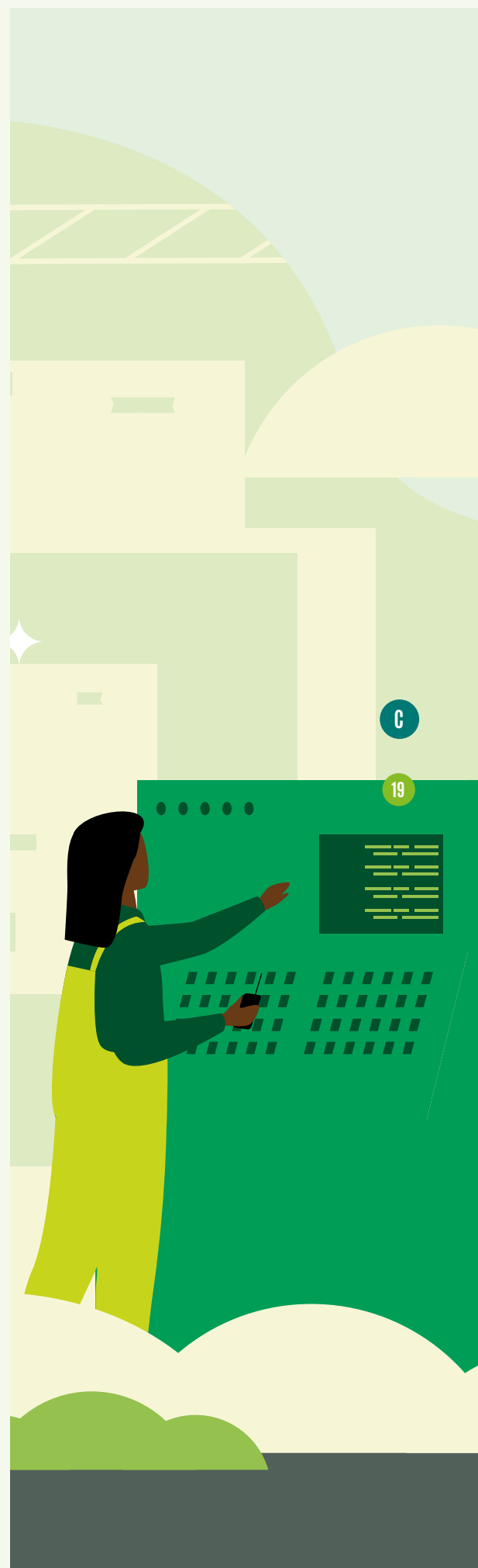
Las organizaciones de trabajadores examinan el [informe anual de la CEACR](#) y estudian las medidas que pueden considerar para promover el cumplimiento de las obligaciones normativas por parte de los gobiernos. Se trata de obligaciones relacionadas con la aplicación de los convenios ratificados, la puesta en práctica de las conclusiones y recomendaciones formuladas por otros órganos de control, la elaboración de memorias y la presentación de normas internacionales del trabajo a las autoridades competentes.

Estas organizaciones pueden preparar, de cara a las consultas tripartitas, las cuestiones derivadas de las memorias sobre los convenios ratificados requeridas en virtud del [Convenio sobre la consulta tripartita \(normas internacionales del trabajo\), 1976 \(núm. 144\)](#), en el caso de que se haya ratificado.

¿Qué debe hacer el gobierno?

Puede establecerse un contacto con los departamentos gubernamentales y con los interlocutores sociales para considerar acciones a emprender a fin de responder exhaustivamente a los comentarios de la CEACR. Una respuesta exhaustiva presupone acciones orientadas hacia un cambio en la legislación o en la práctica, para un mejor cumplimiento de las obligaciones, y/o un estudio del tema en cuestión a efectos de establecer un diálogo con la CEACR sobre la legislación y la práctica y su conformidad respecto a las obligaciones.

Las organizaciones de trabajadores examinan el informe anual de la CEACR y estudian las medidas que pueden considerar para promover el cumplimiento de las obligaciones normativas por parte de los gobiernos.



> Los procedimientos especiales de la OIT

Las reclamaciones con arreglo al artículo 24 de la constitución de la OIT

Las organizaciones de trabajadores pueden interponer una denuncia contra un Estado Miembro de la OIT por incumplimiento de los Convenios que ha ratificado.

ORGANIZACIÓN QUERELLANTE

EL DERECHO A PRESENTAR RECLAMACIONES SE GARANTIZA SIN RESTRICCIONES A «TODA ORGANIZACIÓN PROFESIONAL DE EMPLEADORES O DE TRABAJADORES».

- No se establecen condiciones en cuanto al tamaño o la nacionalidad de dicha organización. Puede ser una organización completamente local o una organización nacional o internacional.
- Las organizaciones pueden presentar alegatos contra un Estado diferente a donde están situadas, a donde funcionan o tienen afiliados.
- Tampoco es necesario que las organizaciones demuestren una conexión con y un daño causado por el cumplimiento insatisfactorio alegado en la reclamación.
- Sin embargo, no se permite que los individuos o grupos presenten directamente las reclamaciones.

ALEGATOS

Se pueden citar muchos convenios ratificados en una reclamación, siempre que se fundamente la alegación de cumplimiento insatisfactorio.





ADMISIBILIDAD DE LA RECLAMACIÓN Y TRANSMISIÓN A UN COMITÉ



El **Director General** acusa recibo de la reclamación a la organización que la presentó e informa al gobierno contra el cual se presenta la reclamación.

El **Consejo de Administración** examina la admisibilidad de la reclamación en su siguiente reunión, siempre y cuando haya al menos 45 días de tiempo antes de que se celebre.

La Oficina prepara los documentos necesarios para someter la reclamación al Consejo de Administración a los efectos de obtener una decisión sobre su admisibilidad. El Consejo de Administración no entra en una discusión sobre el fondo de la reclamación.

Dos condiciones deben cumplirse para que la queja pueda ser considerada admisible:

- La representación debe proceder de una organización profesional de empleadores o de trabajadores (véase más arriba);
- La reclamación debe indicar respecto de qué se alega que el Estado miembro contra el que se dirige no garantiza el cumplimiento efectivo, dentro de su jurisdicción, del mencionado convenio.

• *Reglamento relativo al procedimiento para la discusión de las reclamaciones*

1. SI UNA RECLAMACIÓN SE CONSIDERA ADMISIBLE,

el Consejo de Administración decidirá cómo se examinará el fondo de la reclamación.

Tiene varias opciones:

- Se nombra un comité tripartito ad hoc para examinar su contenido. El comité tripartito generalmente se nombra durante la misma sesión del Consejo de Administración en que la reclamación se considera admisible, o en los meses anteriores a la siguiente sesión del Consejo de Administración;
- si la reclamación se refiere a un convenio que trata de la libertad sindical y la negociación colectiva, el Consejo de Administración normalmente la remite al Comité de Libertad Sindical (CLS).

Las reclamaciones que abarcan más de un instrumento, entre ellos los convenios relativos a la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva, suelen examinarse por separado, de modo que un componente es examinado por un comité ad hoc y el otro se remite al CLS; y

- si la reclamación se refiere a hechos y alegatos similares a los que han sido objeto de una reclamación anterior, el Consejo de Administración puede decidir aplazar la designación del comité encargado del examen de la nueva reclamación hasta que la CEACR haya podido examinar el curso dado a las recomendaciones adoptadas por el Consejo de Administración con respecto a la reclamación anterior.

La decisión del Consejo de Administración se comunica a la organización querellante.

2. SI EL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DECIDE QUE LA RECLAMACIÓN NO ES ADMISIBLE,

la Oficina envía una carta a la organización querellante informándole de la decisión.

Las reuniones del Consejo de Administración en que se examinan las cuestiones relativas a una reclamación se celebran en privado.

EXAMEN DE LA RECLAMACIÓN POR UN COMITÉ AD HOC

Composición del comité ad hoc

El comité ad hoc está compuesto por tres miembros elegidos a partes iguales entre los grupos Gubernamental, de Empleadores y de Trabajadores.

De este comité no podrá formar parte ningún representante o nacional del Estado contra el cual se haya presentado la reclamación ni ninguna persona que ocupe un cargo oficial en la organización de empleadores o de trabajadores que haya presentado la reclamación.

La ratificación del Convenio en cuestión es una condición para que los gobiernos puedan formar parte de estos comités, salvo que ningún miembro titular o adjunto gubernamental del Consejo de Administración haya ratificado el susodicho convenio.

Se informa a la organización querellante de la composición de la comisión ad hoc.

Procedimientos en el comité ad hoc

NOTA IMPORTANTE

Cuando examina una reclamación, **la CEACR suspende su examen de las cuestiones cubiertas por la reclamación hasta que el Consejo de Administración haya tomado una decisión**. Por lo tanto, hasta la conclusión de este procedimiento, es posible que la CAN no pueda examinar el asunto. Este elemento debe tenerse en cuenta cuando se decide recurrir a la presentación de una reclamación con arreglo al artículo 24 de la Constitución de la OIT o formular una observación a la CEACR en virtud del artículo 23 de la Constitución de la OIT.

• *Confidencialidad*

Las reuniones del comité se celebran a puerta cerrada y todas las fases del procedimiento son confidenciales.

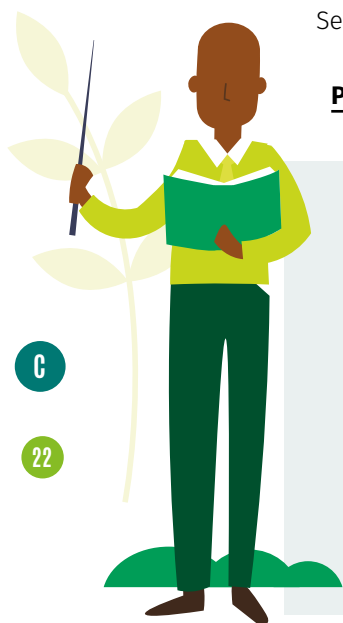
• *Conciliación voluntaria opcional*

El examen del fondo de la reclamación podrá suspenderse temporalmente, por un período máximo de seis meses, para permitir la conciliación voluntaria opcional u otras medidas a escala nacional. La suspensión está sujeta al acuerdo de la organización querellante, expresado en el formulario electrónico para la presentación de una reclamación, así como del gobierno.

• *Información facilitada por la organización querellante*

La organización querellante que presentó la reclamación ofrecerá informaciones complementarias al comité tripartito ad hoc si así se le solicita, dentro del plazo fijado por dicho comité. La organización querellante también puede hacerlo por iniciativa propia, pero esto podría afectar los plazos dentro de los cuales se examinará la reclamación.

Todos los procedimientos se realizan por escrito. En ocasiones excepcionales, un representante de la organización querellante puede ser invitado por el comité ad hoc a facilitar informaciones complementarias oralmente.



C

22

El examen del fondo de la reclamación podrá suspenderse temporalmente, por un período máximo de seis meses, para permitir la conciliación voluntaria opcional u otras medidas a escala nacional..

INFORME DEL COMITÉ AD HOC AL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

Se prepara un informe del examen de la reclamación realizado por el comité ad hoc para el Consejo de Administración.

Este informe incluye informaciones sobre las medidas tomadas para examinar la reclamación, las conclusiones sobre las cuestiones planteadas en la misma y las recomendaciones sobre la decisión que deberá tomar el Consejo de Administración.

Las medidas adoptadas por los gobiernos con arreglo a las recomendaciones del comité tripartito ad hoc son examinadas por medio del control periódico de la CEACR.

Una vez que el Consejo de Administración haya adoptado el informe del comité tripartito ad hoc, se le notifica al gobierno interesado y a la organización querellante y se cierra el procedimiento.

El informe se publica en el sitio web de la OIT, en las páginas relativas a la reunión pertinente del Consejo de Administración.

SEGUIMIENTO DADO A LAS RECOMENDACIONES DEL COMITÉ AD HOC

Las medidas adoptadas por los gobiernos con arreglo a las recomendaciones del comité tripartito ad hoc son examinadas por medio del control periódico de la CEACR. Esto le ofrece al gobierno la oportunidad de presentar informaciones sobre los avances por medio de las memorias sobre los convenios relevantes pertinentes, a la CEACR de controlar los avances a la luz de las recomendaciones y a la CAN de tratar el asunto como un caso individual durante una futura sesión de la Conferencia Internacional del Trabajo.

Puede obtenerse más ayuda a través de la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV).

C

23

LAS QUEJAS ANTE EL COMITÉ DE LIBERTAD SINDICAL

Las organizaciones de empleadores o de trabajadores pueden presentar una queja por violación de la libertad sindical y de la negociación colectiva contra un gobierno, independientemente de que el país en cuestión haya ratificado o no los convenios pertinentes.

EL COMITÉ DE LIBERTAD SINDICAL (CLS)

Composición del CLS

El Comité de Libertad Sindical (CLS) es un comité permanente del Consejo de Administración. Está compuesto por un presidente independiente, nueve miembros regulares y nueve suplentes de los grupos Gubernamental, de los Empleadores y de los Trabajadores del Consejo de Administración, todos designados a título personal.

El Comité de Libertad Sindical tiene la tarea de examinar las quejas por infracción a los principios de libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.

Mandato del CLS

El Comité de Libertad Sindical tiene la tarea de examinar las quejas por infracción a los principios de libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva. El mandato del CLS consiste en determinar si una situación concreta desde el punto de vista legislativo o de la práctica se ajusta los principios de libertad sindical y al reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva. Estos principios corresponden a los derechos fundamentales garantizados en los convenios internacionales del trabajo sobre libertad sindical y negociación colectiva, que consagra la Constitución de la OIT.

El CLS se reúne tres veces al año, en las semanas previas a las reuniones del Consejo de Administración, en marzo, junio y noviembre.

ADMISIBILIDAD DE LA QUEJA

Hay una serie de criterios que deben cumplirse para que la queja pueda ser considerada admisible:

Organización querellante

LAS QUEJAS ANTE EL CLS DEBEN:

- una organización nacional que represente a los trabajadores directamente interesada en la cuestión;
- organizaciones internacionales de trabajadores que tengan estatuto consultivo ante la OIT; u
- otras organizaciones internacionales de trabajadores, cuando las alegaciones se refieran a cuestiones que afectan directamente a sus organizaciones afiliadas.
- emanar de una organización de trabajadores (o de empleadores);
- enviarse por escrito y estar firmada por un representante autorizado (es decir, un directivo de la organización o una persona autorizada para realizar dicha acción en virtud de los estatutos de la organización o por una persona con un poder de representación para actuar en nombre de la organización);
- indicar su fecha e incluir la dirección permanente de la organización querellante;
- dirigirse al Director General de la OIT; y
- presentarse contra un gobierno.



FORMALIDADES POR SEGUIR

ADEMÁS, LA QUEJA ANTE EL CLS DEBE:

- describir detalladamente los hechos;
- estar plenamente respaldada por pruebas;
- enumerar las disposiciones pertinentes de la legislación nacional que vulnerarían los principios de la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva, siempre que sea posible; y
- incluir información sobre los mecanismos tripartitos nacionales establecidos en el marco de la asistencia técnica prestada por la Oficina, cuando proceda.

El CLS examina las quejas independientemente de que el país interesado haya ratificado o no los convenios relacionados

La libertad sindical y el derecho de negociación colectiva son principios y derechos fundamentales en el trabajo. Al adherirse a la OIT, todos los Estados miembros se comprometen a respetar y promover estos principios, hayan ratificado o no los Convenios pertinentes (los Convenios núm. 87 y 98).



El mandato del CLS consiste en determinar si una situación concreta desde el punto de vista legislativo o de la práctica se ajusta los principios de libertad sindical y al reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva. El objeto del procedimiento no consiste en formular acusaciones o condenar, sino en lograr que se entable un diálogo tripartito constructivo encaminado a promover el respeto a estos principios.

No es necesario agotar los recursos nacionales

El CLS determina en cada caso la importancia de este principio general.

No obstante, la existencia de un procedimiento nacional de recurso constituye un factor que debería tenerse en cuenta. Si se ha interpuesto un recurso administrativo o judicial en relación con las cuestiones planteadas en la queja, es importante indicar el resultado del mismo y facilitar una copia de la decisión. Si aún no se ha dictado una resolución, se sugiere enviar la resolución tan pronto como se emita.

Si no se ha interpuesto un recurso administrativo o judicial en relación con las cuestiones planteadas en la queja, es importante explicar los motivos en la queja.

Si una queja reúne los requisitos esenciales de admisibilidad, la Oficina le asigna un número de caso e informa de ello al gobierno de la queja.

CONTENIDO DE LA QUEJA

La queja no debe ser de naturaleza puramente política (es decir, debe contener alegatos concretos y específicos de vulneraciones de la libertad sindical o del derecho a la negociación colectiva, o de violaciones de los derechos humanos relacionadas con el ejercicio de los derechos sindicales).

EXAMEN DE LA QUEJA

Confidencialidad del procedimiento

El CLS delibera en reuniones a puerta cerrada. Sus documentos de trabajo son confidenciales y, en la práctica, las decisiones se toman por consenso.

Procedimientos escritos

Al informar al gobierno de la queja, la Oficina también le pide sus observaciones sobre los alegatos.

La organización querellante puede ampliar las alegaciones y presentar otras informaciones, o el CLS puede solicitarle que lo haga a la luz de las observaciones del gobierno, cuando las reciba.

El procedimiento se realiza por escrito. El CLS puede oír a las partes, o a una de ellas, cuando lo considere necesario, pero, en la práctica, las audiencias de las partes son excepcionales.

Conciliación voluntaria opcional

Si ambas partes están de acuerdo, la conciliación voluntaria opcional conlleva la suspensión temporal del examen de la queja durante un periodo de seis meses.

El procedimiento se realiza por escrito. El CLS puede oír a las partes, o a una de ellas, cuando lo considere necesario, pero, en la práctica, las audiencias de las partes son excepcionales.



Alegatos sobre acontecimientos que se remontan a un pasado lejano

El procedimiento de examen de las quejas no determina ninguna regla formal estableciendo un plazo concreto de prescripción. Sin embargo, cuando los alegatos se refieren a acontecimientos que se remontan a un pasado lejano, el CLS podrá decidir a discreción si examina o no la queja. Con ello se pretende considerar que sería muy difícil, si no imposible, que un gobierno respondiera de manera detallada a las alegaciones relativas a acontecimientos que se remontan a un pasado lejano.

Casos inactivos

Un caso inactivo es aquel sobre el que no se haya recibido información de las partes durante 18 meses (o 18 meses desde el último examen del caso). Estos casos se consideran cerrados, salvo para los casos graves y urgentes.

El cierre de los casos inactivos relativos a países que no han ratificado los convenios sobre libertad sindical y negociación colectiva se decidirá caso por caso, según la naturaleza del caso.

Un caso inactivo es aquel sobre el que no se haya recibido información de las partes durante 18 meses. Estos casos se consideran cerrados, salvo para los casos graves y urgentes.

Retiro de quejas

Cualquier solicitud de retiro de una queja debe proceder de la organización querellante concernida. Cuando se formula una solicitud, el CLS juzga las razones invocadas para explicar el retiro. Esto se hace para determinar si la solicitud se hizo con plena independencia.

Cuando se solicita el aplazamiento del examen de un caso, a instancia de un querellante o del gobierno, la práctica seguida por el CLS consiste en decidir sobre el asunto en plena libertad cuando las razones ofrecidas para la solicitud hayan sido evaluadas y tomando en consideración las circunstancias del caso.

C

27



MEDIDAS PROVISIONALES RECOMENDADAS POR EL CLS DURANTE EL EXAMEN DE LA QUEJA

Al examinar la queja, el CLS puede solicitar a la Oficina que lleve a cabo misiones en las que una persona encargada por el Director General — una persona independiente o un funcionario de la OIT — se envíe al país interesado para que se aclaren los hechos relativos a un caso y/o se busque una solución a las dificultades surgidas.

ESTAS MISIONES PUEDEN SER DE TRES TIPOS:

1. Las misiones de contactos preliminares pueden llevarse a cabo en las primeras fases del proceso y se utilizan para las quejas de carácter especialmente grave. Requieren la aprobación previa del presidente del CLS.

Sus posibles propósitos son:

- hacer presente a las autoridades competentes del país la preocupación que suscitan los acontecimientos referidos en la queja;
- explicar a estas autoridades los principios de libertad sindical y reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva que están involucrados;
- obtener la reacción inicial de las autoridades, así como sus observaciones e información relacionada con los puntos planteados en la queja;
- explicar a las autoridades el procedimiento especial aplicado cuando se alega la violación de los derechos de los trabajadores (o de los empleadores) y, en particular, la fórmula de los contactos directos cuya aplicación podría ser solicitada ulteriormente por el gobierno a fin de facilitar una apreciación plena de la situación por el CLS y el Consejo de Administración; y
- solicitar y estimular a las autoridades a que comuniquen, tan pronto como sea posible, una respuesta detallada con las observaciones del gobierno sobre la queja.

2. Las misiones de contactos directos pueden realizarse tanto durante el examen del caso como después, para dar curso a las recomendaciones del Consejo de Administración. Estos pueden llevarse a cabo solo a invitación de los gobiernos interesados o, al menos, con su consentimiento.

3. En ciertas ocasiones, y normalmente después de varios estudios del caso, el CLS puede proponerle al gobierno interesado una **misión tripartita** con el fin de asistir en la resolución de los problemas pendientes.



INFORME DEL CLS

Las decisiones del CLS se toman por consenso. Una vez que el CLS ha examinado el caso, formula sus recomendaciones al pleno del Consejo de Administración para su aprobación. Los informes del CLS sobre cada caso tienen la siguiente estructura: alegatos, respuesta del gobierno, conclusiones y recomendaciones del CLS.

Los informes del CLS se publican en el [sitio web de la OIT](#) y en el [Boletín Oficial de la OIT](#).

Tipos de informes del CLS

EL CLS PUEDE ADOPTAR TRES TIPOS DE INFORMES:

- 1. Informe definitivo, para casos cerrados.** El Comité de Libertad Sindical puede estimar que el caso no precisa un examen más detenido, cuando considera que no hubo vulneración a la libertad sindical, cuando se han resuelto las cuestiones planteadas o cuando el CLS señala un principio o directrices a seguir sin solicitar al gobierno que le mantenga informado. A continuación, el caso queda cerrado.
- 2. Informe provisional, para casos activos.** Se pide al gobierno que tome ciertas acciones concretas o proporcione informaciones adicionales para que el CLS pueda proceder a examinar el caso más a fondo. También se puede pedir al gobierno que ponga remedio a ciertas situaciones y que informe al CLS sobre las medidas adoptadas. El CLS normalmente vuelve a examinar el caso cuando recibe información adicional del gobierno y/o de la organización querellante. Si no recibe la información solicitada del gobierno tras dos aplazamientos del caso, emite un «llamamiento urgente». Tras el nuevo examen, el CLS podrá formular nuevas conclusiones y recomendaciones provisionales a la luz de la nueva información facilitada y seguir examinando el caso de manera completa.
- 3. Informe en que el Comité solicita se le mantenga informado de la evolución, para los casos que requieren un seguimiento.** El CLS solicita que se le mantenga informado de la evolución de los casos, para los casos en que quiere dar seguimiento a las acciones tomadas por el gobierno para implementar sus recomendaciones, hasta que se hayan resuelto todas las cuestiones pendientes.

Aprobación del informe del CLS por el Consejo de Administración

Durante cada reunión, el Consejo de Administración recibe el informe del CLS para aprobación. El informe contiene conclusiones y recomendaciones para varios casos presentados al CLS, y refleja en qué fase se encuentra cada caso, o sea si una queja acaba de recibirse, si las observaciones del gobierno han sido solicitadas o recibidas, si se ha realizado el examen en cuanto al fondo del asunto, etc.

Cuando los convenios relevantes no han sido ratificados, el CLS hará el seguimiento de sus recomendaciones.

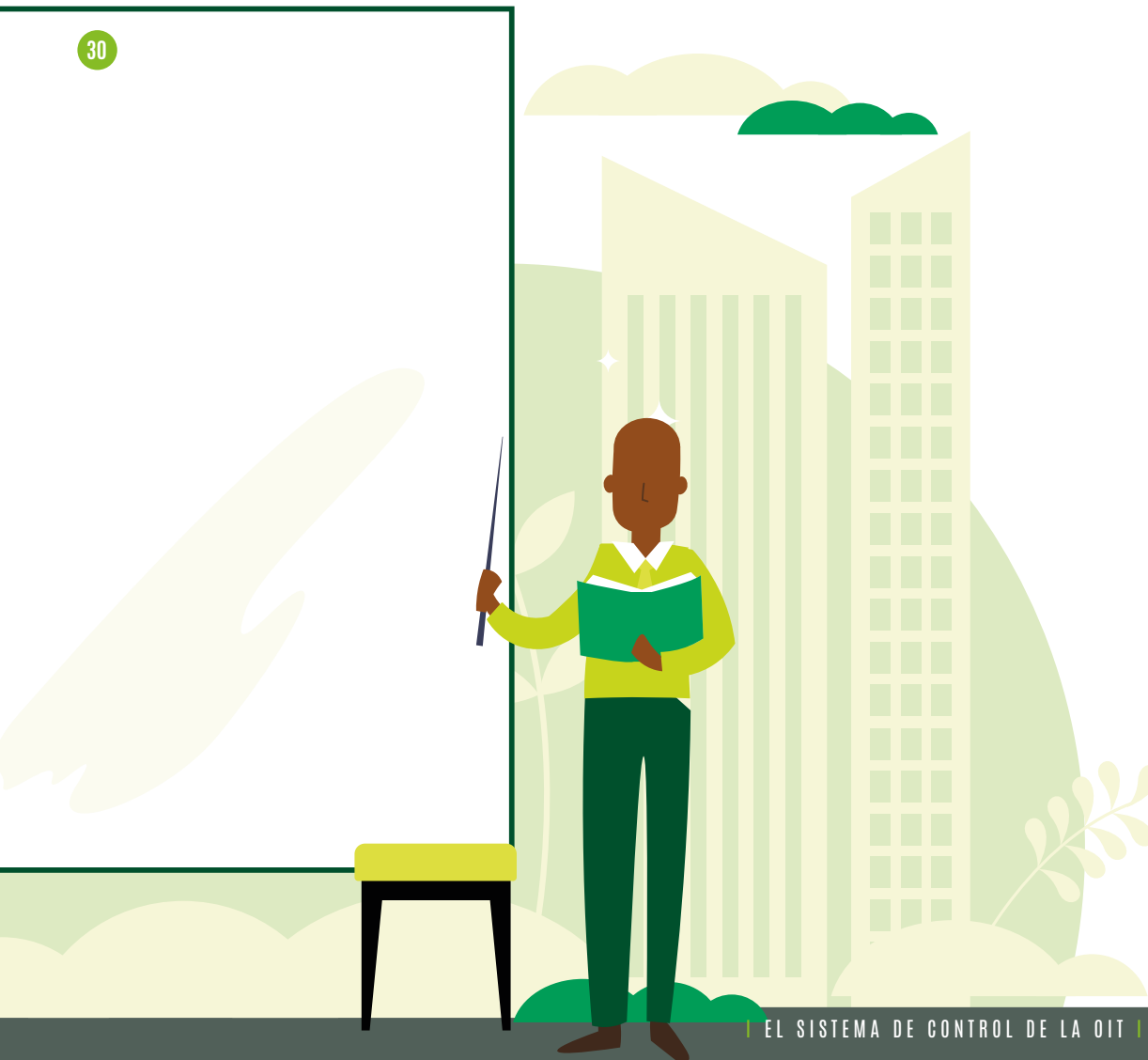
El Consejo de Administración aprueba el informe del CLS con sus conclusiones y recomendaciones, remitiendo el asunto para su seguimiento, según proceda.

SEGUIMIENTO DADO A LAS RECOMENDACIONES DEL CLS

Cuando se han ratificado los convenios relevantes, el CLS puede decidir llevar a la atención de la CEACR los aspectos legislativos de un caso. La CEACR dará seguimiento a los temas pendientes en la legislación que se relacionan con los convenios hasta convencerse de que se hayan adoptado las medidas apropiadas y que se hayan resuelto las cuestiones de aplicación.

Cuando los convenios relevantes no han sido ratificados, el CLS hará el seguimiento de sus recomendaciones.

La organización de trabajadores querellante puede hacer un seguimiento directo de las medidas adoptadas para aplicar las recomendaciones del CLS e informar sobre su cumplimiento o incumplimiento.



> Para saber más

- **Las reglas del juego: Una introducción a la actividad normativa de la Organización Internacional del Trabajo (Edición del Centenario 2019)**
<https://www.ilo.org/es/publications/las-reglas-del-juego-una-introducci%C3%B3n-la-actividad-normativa-de-la>
- **Convenios, protocolos y recomendaciones**
<https://www.ilo.org/es/normas-internacionales-del-trabajo/convenios-protocolos-y-recomendaciones>
- **¿Cómo se crean las normas?**
<https://www.ilo.org/es/normas-internacionales-del-trabajo/como-se-crean-las-normas>
- **Sistema de control de las normas de la OIT**
<https://www.ilo.org/es/normas-internacionales-del-trabajo/sistema-de-control-de-la-oit-control-regular/aplicacion-y-promocion-de-las-normas>
- **Comité de libertad sindical**
<https://www.ilo.org/es/normas-internacionales-del-trabajo/sistema-de-control-de-la-oit-control-regular/aplicacion-y-promocion-de-las-normas/comit%C3%A9-de-libertad-sindical>
- **Obligaciones constitucionales: recursos y formularios para mandantes**
<https://www.ilo.org/es/normas-internacionales-del-trabajo/obligaciones-constitucionales-recursos-y-formularios-para-mandantes>
- **Control del cumplimiento de las normas internacionales del trabajo: el papel fundamental de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT**
<https://www.ilo.org/es/publications/control-del-cumplimiento-de-las-normas-internacionales-del-trabajo-el-papel>
- **La Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia Internacional del Trabajo — Dinámica e impacto: décadas de diálogo y persuasión**
<https://www.ilo.org/es/publications/la-comisi%C3%B3n-de-aplicaci%C3%B3n-de-normas-de-la-conferencia-internacional-del>
- **70 Years of the ILO Committee on Freedom of Association: A Reliable Compass in Any Weather (70 años del Comité de Libertad Sindical de la OIT: Una brújula fiable en cualquier situación, disponible únicamente en inglés)**
<https://www.dev.ilo.org/es/resource/news/70-a%C3%B1os-del-comit%C3%A9-de-libertad-sindical-de-la-oit>

> ¿Necesita ayuda?

Contacto en la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV)

T : +41 22 799 70 21

F : +41 22 799 65 70

w : www.ilo.org/actrav

M : actrav@ilo.org

Confederación Sindical Internacional (CSI)

T : +32 (0) 2 224 0211

F : +32 (0) 2 201 5815

M : info@ituc-csi.org

Boulevard du Jardin botanique, 20 • 1000 Bruselas • Bélgica

Département Juridique et des droits humains et syndicaux

M : legal@ituc-csi.org

ACV-CSC international

T : +32 (0) 2 463 600

Chaussée de Haecht 579 • 1000 Bruselas

M : service.international@acv-csc.be



Editor responsable :
Karin Debroey
ACV-CSC international
Chaussée de Haecht 579
1000 Bruselas

T : +32 (0) 246 36 00

M : service.International@acv-csc.be

N° de dépôt : D/2024/01/ESP

Notas :

EPÍLOGO ... AL SINDICALISTA QUE LEE EL FOLLETO Y UTILIZA LA HERRAMIENTA...

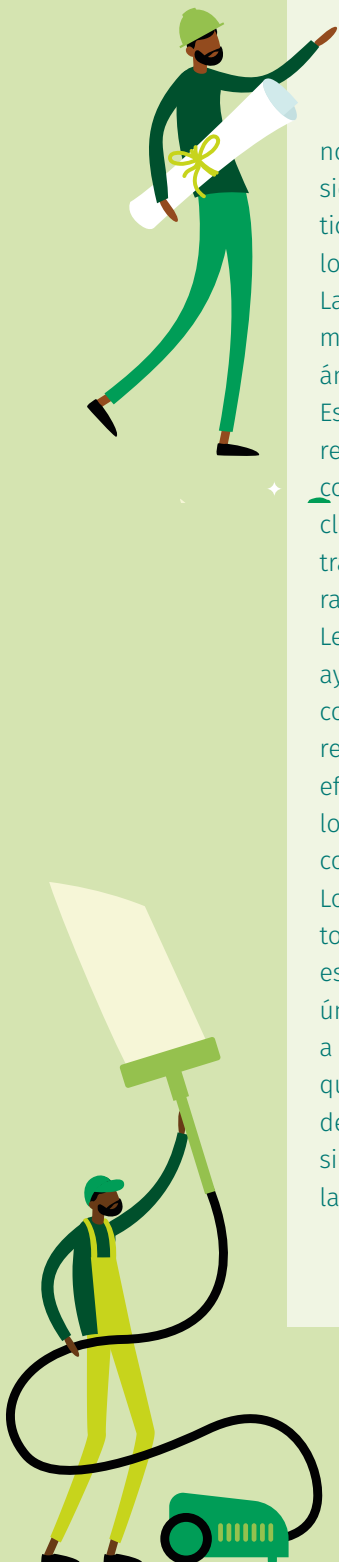
Mucho antes de que se hablara de los objetivos de desarrollo sostenible (ODS) o de la Agenda 2030, ya existía una Declaración para el Desarrollo Sostenible en el mundo. Para los sindicatos de todo el mundo, la Organización Internacional del Trabajo, creada hace 106 años, constituye un baluarte de los derechos de los trabajadores. Su misión consiste en lograr la paz a través de la justicia social. En el centro de la eficacia de la OIT se encuentran los procesos de elaboración de normas, de control normativo y de cooperación técnica. El tripartismo y el diálogo social siguen siendo fundamentales en su estructura de gobernanza. Los sindicatos participan en el establecimiento de normas y en la supervisión del respeto de los derechos de los trabajadores.

Las organizaciones sindicales han sido la fuerza impulsora del establecimiento de los derechos de los trabajadores en el lugar de trabajo, en los ámbitos sectorial, nacional y también mundial, bajo los auspicios de la OIT. Esto solo ha sido posible mediante negociaciones con los empleadores y los gobiernos, a menudo tras prolongadas y arduas acciones colectivas y campañas. Los sindicatos tienen una vez más un papel clave que desempeñar como guardianes en nombre de todos los trabajadores, con especial atención a los más vulnerables, para garantizar el respeto de los derechos.

Lector sindicalista, este folleto y esta herramienta han sido elaborados para ayudarte en esta misión, facilitando tu participación en los mecanismos de control de la OIT para vigilar el respeto de los derechos de los trabajadores y, en su caso, para denunciar sus violaciones. La OIT no podrá cumplir eficazmente con su misión al servicio de la justicia social a menos que los sindicatos asuman esta tarea en cada lugar de trabajo, en todas las comunidades y en todos los países del mundo.

Los sindicatos pueden marcar la diferencia para lograr un mayor respeto de los derechos de los trabajadores. Nuestra misión internacionalista esencial y nuestras estructuras organizativas nos colocan en una situación única para actuar en este sentido. No caminamos solos. De hecho, tenemos a nuestra disposición una organización mundial de acción sindical en red, que es la CSI y, en el ámbito particular del cumplimiento de los derechos de los trabajadores, el Departamento jurídico y de derechos humanos y sindicales de esta confederación. También tenemos a la OIT, en particular a la Oficina de Actividades para los Trabajadores o ACTRAV.

ESTIMADO LECTOR, TÚ PUEDES MARCAR LA DIFERENCIA.



Bélgica
socio para el desarrollo